EMPLOYMENT EQUITY

AN ANNOTATED BIBLIOGRAPHY

Ontario
Women's
Directorate

480 University Ave.
2nd Floor
Toronto, Ontario M5G 1V2
(416) 597-4500

Mavis Wilson
Minister
Responsible for
Women's Issues

107C, Johnson Ave.
Thunder Bay, Ontario
P7B 2V9
(807) 345-6084

April 1990

90-06995/

EMPLOYMENT EQUITY: AN ANNOTATED BIBLIOGRAPHY

TABLE OF CONTENTS

I. GENERAL WORKS ON EMPLOYMENT EQUITY 3

Abella, Rosalie Silberman, Commissioner, *Equality in Employment: The report of the Commission on Equality in Employment.* .2

Aggarwal, Arjun P., *Sexual Harassment in the Workplace.* 3

Backhouse, Constance and Leah Cohen, *The Secret Oppression: Sexual harassment of working women.* 3

Blackhurst, Marjorie and Donna Baptist, *"Considering Organization Culture in Employment Equity Planning.* 3

Bruce, Mary, *"Equal Opportunity, Affirmative Action, Employment Equity: One City's Experience."* ...3

Colwill, Nina, *"Sexist Language: Sex role liberation's pettiest issue?"* 3

Employment and Immigration Canada, *Affirmative Action Technical Training Manual.* 3

Hogan, Patricia, *"A Woman Is not a Girl and Other Lessons in Corporate Speech."* 4

Holland, Lesley, *"Easy to Say, Hard to Do: Managing an equal opportunity programme."* 4

Jain, Harish C., *Anti-Discrimination Staffing Policies: Implications of human rights legislation for employers and trade unions.* 4

Johnson, Alicia, *"Women Managers: Old stereotypes die hard."* 4

Kelly, John G., *Equal Opportunity Management: Understanding affirmative action and employment equity.* 4

Labour Canada, Women's Bureau, *"Sexual Harassment in the Workplace."* 4

Morgan, Nicole, *The Equality Game: Women in the federal public service (1908-1987).* 4

Morrison, Ann M., Randall P. White, Ellen Van Velsor and the Center for Creative Leadership, *Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* 4

Naisbitt, John and Patricia Aburdene, *Re-inventing the Corporation.* 4

Pickens, Judy E., *"Terms of Equality: A guide to bias-free language."* 5

Reid, Peter C., *The Employer's Guide to Avoiding Job-Bias Litigation.* 5

Russell, Terrie, *"Building the Foundations for Employment Equity: The Consumers Gas experience."* 5

II. WORK-FAMILY ISSUES 6

Atkinson, William, *"Home/Work."* 6

Axel, Helen, *Corporations and Families: Changing practices and perspectives.* 6

Bratton, David A., *"Moving Away from Nine to Five."* 6

Brown, Abby, *"What Part-time Professionals Think."* 6

Deller, Susan, *"Cominco's Flex-Com: A Canadian prototype."* 6

Deller, Susan, *"Flexing Your Benefits." Benefits Canada,* 6

Friedman, Dana E. *Family-Supportive Policies: The corporate decision-making process.* 6

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn, *The Responsive Workplace.* 6

Mathews, Patricia A., *"The Changing Work Force: Dual-career couples and relocation."* 7

Meyer, Mitchell, *Flexible Benefit Plans: Companies' experience.* ...7

Norman, Nancy and James T. Tedeschi, *"Paternity Leave: The unpopular benefit option."* 7

Pratt, Joanne H., *"Home Teleworking: A study of its pioneers."* 7

Ronen, Simcha, *Alternative Work Schedules: Selecting, implementing and evaluating.* 7

Rothberg, Diane S. *"Part-time Professionals."* 7

Salomon, Ilan and Meira Salomon, *"Telecommuting: The employee's perspective."* 7

Schwartz, Felice N. *"Management Women and the Facts of Life."* 7

Thomas, Kathleen, Janice McLean, and Patti Delany, *"Three into One Does Go! Job-sharing as an alternative to full-time employment."* 8

Turney, John R. and Stanley L. Cohen, *"Alternative Work Schedules Increase Employee Satisfaction."* 8

Winfield, Fairlee E., *"The Changing Face of Corporate Relocation."* 8

III. CHILD CARE 9

Friedman, Dana E., *"Child care for employees' kids."* 9

Johnson, Laura C., Elka Klein, and Cathy Paperny, *Sourcebook on Work-Related Day Care in Canada.* 9

LaMarre, Sandra E. and Kate Thompson, *"Industry-Sponsored Day Care: An outlook for the 1980s."* 9

Mahoney, Kathleen, *"Daycare and Equality in Canada."* In Rosalie Silberman Abella, Commissioner, *Research Studies for the Commission on Equality in Employment.* .8

Ornate, Oscar and Carol Buckham, *"Day Care: Still waiting its turn as a standard benfit."* 9

Solomon, Barbara Anne, *"A Company that Benefits from Child-Care Benefits."* 9

Tiner, Tim, *"Kids at Work."* 9

IV. RECRUITMENT AND SELECTION 10

Canadian Construction Association, *Positive Employment Practices Manual.* 10

Canadian Human Rights Commission, *A Guide to Screening and Selection in Employment.* 1985. 10

Davey, Bruce W., *"Personnel Testing and the Search for Alternatives."* 10

Kelly, John G., *Canadian Recruitment Management Handbook: Selecting safely within the law.* ..10

Kleiman, Lawrence S. and Kimberly J. Clark, *"An Effective Job Posting System."* 10

V. TRAINING 11

Ariano, Carol Powell, *"The Bridging Program for Women: A CCLOW model that works."* 11

Avebury Research and Consulting Ltd, *"Marketing Non-traditional Jobs to Girls and Women."* 11

Buckland, Lin, *"Education and Training: Equal opportunities or barriers to employment?"* 11

Colwill, Nina and Wendy L. Josephson, *"Attitudes Toward Equal Opportunity in Employment: The case of one Canadian government department."* 11

Gaskell, Jane and Arlene McLaren, eds.,*"Women and education: A Canadian perspective."* 11

Macleod, Jennifer S., *"Evaluating the Effects of Training Programs Aimed at Enhancing Equal Employment Opportunity."* 11

Western Michigan University, Center for Women's Services, *Hard Hats, Boots and Goggles Jobs That Pay: A look at nontraditional jobs for women.* 11

VI. LABOUR UNIONS AND EMPLOYMENT EQUITY 12

Adams, Jane and Julie Griffin, *"Bargaining for Equality."* 12

Attenborough, Susan, *"Sexual Harassment: An issue for unions."* 12

Colley, Susan, *"Free Universal Day Care: The OFL takes a stand."* 12

Larkin, Jackie, *"Out of the Ghettos: Affirmative action and unions."* 12

VII. OTHER RESOURCES 13

Canadian Human Rights Commission, *Adaptation Planning.* ... 13

Employment Relations Today .. 13

Johnson, Alicia, *"Black Managers Still Have a Dream."* 13

McCarthy, Henry, ed., *Complete Guide to Employing Persons with Disabilities.* 13

Ontario Ministry of Labour, Handicapped Employment Program, *What it Takes: Planning an employment equity program for people with disabilities.* 13

Schweitzer, Nancy J. and John Deely, *"Interviewing the Disabled Job Applicant."* 13

Thomas, Barb and Charles Novogrodsky, *Combatting Racism in the Workplace: A course for workers and Combatting Racism in the Workplace: Readings kit.* 13

Williams, John M., *"Technology and the Disabled."* 13

VIII. ONTARIO WOMEN'S DIRECTORATE PUBLICATIONS 14

Affirmative Action at Work: The Case of the Canadian Auto Workers and General Motors of Canada 14

Employment Equity for Visible Minority Women 14

Employment Equity for Women - A University Handbook 14

Inventory of Municipal Resources on Employment Equity 14

Making Connections: Regional Employment Equity Networks in Ontario 14

Managing Employment Equity 14

Meeting the Challenge... Women in Sales 14

Refineries - The Future Workforce 14

Something to Talk About: An Employment Equity Video and Leaders Guide 14

Survey Report on Employment Equity Programs in the Public Sector 14

This Job Requires...Bias-Free Recruitment and Selection 14

Union/Management Collaboration 14

The University of Western Ontario's School of Business Administration 15

Women Into Construction - A Blueprint for Action 15

ADDRESSES FOR REQUESTING GOVERNMENT PUBLICATIONS 16

I. GENERAL WORKS ON EMPLOYMENT EQUITY

Abella, Rosalie Silberman, Commissioner, *Equality in Employment: The report of the Commission on Equality in Employment.* Ottawa: Supply and Services Canada. 1984.

In 1983, the federal government established the commission on equality in employment with a mandate to investigate the most effective ways of promoting equality of employment for women, native people, disabled people, and visible minorities. This report is the result of the commission's work. It provides a detailed examination of the concept of equality and fairness in employment, and then examines the extent to which members of the target groups have experienced equitable treatment in the workplace. The importance of education and training systems and lack of effective child care systems are examined in particular. The final section of the report examines different methods of implementing employment equity and affirmative action and presents recommendations for effective implementation strategies.

Detailed information on these subjects is available in the research studies commissioned for the report, which are published separately as the Research Studies for the Commission.

WHY EMPLOYMENT EQUITY; STATUS OF TARGET GROUPS; EDUCATION AND TRAINING; CHILD CARE; IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY.

Aggarwal, Arjun P., *Sexual Harassment in the Workplace.* Toronto: Butterworths. 1987.

This book focuses on sexual harassment as an emerging legal issue in Canadian workplaces. It describes the development of sexual harassment law in Canada, the characteristics of sexual harassment, the legal recourse available to someone who has experienced sexual harassment, employers' liability for the harassment of their employees, internal recourse available to harassed individuals, and policies and practices that will help prevent sexual harassment. A final chapter discusses the actions unions have taken and can take in preventing and dealing with the sexual harassment of their members.

SEXUAL HARASSMENT.

Backhouse, Constance and Leah Cohen, *The Secret Oppression: Sexual harassment of working women.* Toronto, Macmillan of Canada. 1978.

This volume discusses the negative impact of sexual harassment on Canadian women's employment security and advancement. Sexual harassment is viewed as a way in which women are kept "in their place" and controlled by traditional male systems. After illustrating the negative impacts of harassment, the authors discuss options open to women who have been harassed, as well as ways in which unions and management can reduce the likelihood that their women employees and members will be sexually harassed.

SEXUAL HARASSMENT.

Blackhurst, Marjorie and Donna Baptist, *"Considering Organization Culture in Employment Equity Planning." Canadian Woman Studies 6(4), Winter 1985, pp 40-42.*

Employment equity programs will undoubtedly affect the culture of the organizations in which they are introduced. Different beliefs and attitudes about possibilities for occupational advancement may separate men and women. As a result, employment equity planners should ensure that the perspectives of different groups, but particularly of target groups, are understood before equity plans are developed.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY.

Bruce, Mary, *"Equal Opportunity, Affirmative Action, Employment Equity: One City's Experience."* Canadian Woman Studies 6(4), Winter 1985, pp 52-55.

The meanings of the three terms, equal opportunity, affirmative action, and employment equity are discussed in the context of Canadian requirements for employment equity programs. The development of the City of Toronto's equal opportunity program, from executive commitment through data collection and analysis and on to program implementation, is presented as an example for other organizations.

EMPLOYMENT EQUITY PLANNING; INTERVIEWING; TRAINING AND DEVELOPMENT.

Colwill, Nina, *"Sexist Language: Sex role liberation's pettiest issue?" Business* Quarterly, Summer 1983, pp 6, 20.

This concise article attacks the notion that introducing non-sexist language in the workplace is an unimportant, or petty, task. The author illustrates how language both expresses ideas about women's employment and continues to reinforce patterns of differential treatment for men and women.

NON-DISCRIMINATING LANGUAGE.

Employment and Immigration Canada, *Affirmative Action Technical Training Manual.* Ottawa, Employment and Immigration Canada. 1985.

This manual was developed by Employment and Immigration Canada for use by employers and unions involved in implementing affirmative action programs in Canada. It provides a comprehensive plan for evaluating the affirmative action impacts of organizations' policies and for implementing affirmative action policies and programs. Part One explains the need for affirmative action programs in terms of the Canadian labour market in the 1980s. Part Two introduces the steps essential to the development and implementation of an affirmative action plan.

Part Three presents the elements of effective affirmative action analysis, including statistical analysis of the workforce and analysis of employment systems such as job evaluation, recruitment and training. Part Four discusses how an organization, after completing the reviews suggested in Parts One to Three, can develop and implement its own affirmative action plan, including setting goals, developing alternate non-discriminating systems, and monitoring systems.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY; WHY EMPLOYMENT EQUITY.

Hogan, Patricia, "A Woman Is not a Girl and Other Lessons in Corporate Speech." In Bette Ann Stead, ed., *Women in Management*, Englewood Cliffs, N.J. 1978.

This short and humorous article illustrates the unwitting harm and embarrassment that can result when businesspeople use words that convey stereotypes about men and women and the jobs they do. Ways of developing and using non-sexist words for describing employees are presented.

NON-DISCRIMINATING LANGUAGE.

Holland, Lesley, "Easy to Say, Hard to Do: Managing an equal opportunity programme." Equal Opportunities Review, 20, July/August 1988, pp 16-27.

The process of implementing an employment equity program at British Rail revealed that the corporate culture, in increasing flexibility and a new perspective on its business goals, gained as much from its equal opportunity review and program as did employees in its target populations. Strategies for reviewing organizational performance and introducing an equity program are discussed.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY; CORPORATE CULTURE.

Jain, Harish C., *Anti-Discrimination Staffing Policies: Implications of human rights legislation for employers and trade unions*. Ottawa: Secretary of State. 1985.

This brief guide to human rights legislation presents employers and union leaders with the major elements of the legislation that affect their daily staffing decisions. Topics covered include a definition of "job barriers" and a discussion of discrimination's costs to society, employers and individuals; the impact of human rights legislation on staffing procedures; equal pay and job evaluation legislation; employment equity legal decisions. The final sections apply this information to employers' and unions' ways of doing business.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY; UNIONS AND EMPLOYMENT EQUITY; RECRUITMENT AND SELECTION.

Johnson, Alicia, *"Women Managers: Old stereotypes die hard."* Management Review, December 1987, pp 31-43.

Women in management positions are interviewed in order to elicit descriptions of the problems they encountered during their careers, the supports which made those careers possible, and advice for other women contemplating management careers.

WOMEN IN MANAGEMENT.

Kelly, John G., *Equal Opportunity Management: Understanding affirmative action and employment equity*. Don Mills, Ontario, CCH Canadian. 1986.

This volume is designed as a guide to employment equity and affirmative action principles for Canadian managers. It introduces concepts basic to implementing equitable systems, including a discussion of theories of why employment discrimination occurs, an overview of British, American and Canadian legislation prohibiting employment discrimination and the Canadian contract compliance process.

The second part of the book directly addresses affirmative action management: planning equal opportunity, analysing labour force data, and designing an affirmative action plan. In the third part of the book, equitable compensation -- equal pay for equal work and equal pay for work of equal value are explained and discussed. A final section discusses employment equity and corporate cultures, employment equity and labour relations, and the impact of employment equity on the quality of working life.

MANAGING EMPLOYMENT EQUITY; WHY EMPLOYMENT EQUITY; PAY EQUITY; LEGISLATION; EMPLOYMENT EQUITY AND LABOUR UNIONS.

Labour Canada, Women's Bureau, *"Sexual Harassment in the Workplace."* 1988.

This brief video explores the impact of sexual harassment on the work life of the person who is being harassed. Sexual harassment is defined and the responsibilities of employers under the jurisdiction of the Canada Labour Code are clearly explained.

SEXUAL HARASSMENT.

Morgan, Nicole, *The Equality Game: Women in the federal public service (1908-1987)*. Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women. 1988.

Women's experiences in the federal public service are documented from 1908 to 1987. The patterns of employment and development that they encountered within the public service are presented both for their own significance -- the federal government is the largest employer of women in Canada -- and for what they have to say about women's experiences in other organizations. The perspectives of both men and women to improve women's status in the public service are analysed.

WHY EMPLOYMENT EQUITY.

Morrison, Ann M., Randall P. White, Ellen Van Velsor and the Center for Creative Leadership, *Breaking the Glass Ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Reading, Mass: Addison-Wesley. 1987.

A majority of executive women believe that they will not be able to reach the top executive levels of their companies in spite of their objective ability to handle the demands of the job. This book examines the nature of the "glass ceiling" and the "wall" that separate women from men in their ability to be promoted to top-level corporate positions. The book compares the results of a study of executive-level women with a previous study that identified important traits of successful executives, most of whom were men. Characteristics necessary for women to succeed at the early stages of an executive career, the factors that are critical in ensuring their success or failure in moving up through the organization, and the factors that "derail" men and women who are ostensibly bound for the top are discussed.

WHY EMPLOYMENT EQUITY; WOMEN AND WORK

Naisbitt, John and Patricia Aburdene, *Re-inventing the Corporation*. New York: Warner Books. 1985. Chapter seven, *"Women and the Corporation."*

The focus of this book is on what individuals and corporations can and should do in order to "re-invent the world we live in," in particular, to create corporations that are both profitable and congenial places

to work. Chapter seven surveys women's growing role in the paid labour force and employers' subsequent need to provide equitable pay and working conditions for their increasingly critical female workforce. This chapter provides a concise introduction to the importance of issues such as child care, flexible working hours, and two-earner families.

WHY EMPLOYMENT EQUITY; FAMILIES WITH EMPLOYED PARENTS.

Pickens, Judy E., *"Terms of Equality: A guide to bias-free language."* Personnel Journal, August 1985, pp 24-28.

This article presents the damage that biased language can do to communications between employers and employees and suggests concrete alternatives for words that express traditional biases against women, people of colour, and disabled individuals. The author also illustrates the importance of describing individuals and their performance in neutral terms, rather than in terms which imply that they are different from a norm.

NON-DISCRIMINATING LANGUAGE; PERFORMANCE APPRAISALS.

Reid, Peter C., *The Employer's Guide to Avoiding Job-Bias Litigation*. New York: Random House Business Division. 1986.

While based exclusively in experience and legislation in the United States, this handbook contains a number of useful explanations and examples of basic employment equity concepts and practices. The goal is to help employers avoid EEO lawsuit by taking preventive and remedial actions before a complaint is lodged. In particular, it discusses four theories of discrimination and six prohibited grounds for discrimination. A second section discusses way companies can carry out their own review of procedures to discover practices with discriminatory impacts. Specific suggestions for finding and changing problem practices are provided.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY.

Russell, Terrie, *"Building the Foundations for Employment Equity: The Consumers Gas experience."* Business Quarterly, Winter 1987/88, pp 63-68.

In 1984, Consumers Gas instituted a formal employment equity program. The program initiators emphasized gradual change at the level of "corporate culture" rather than aiming for rapid and dramatic changes. Lessons for other organizations planning to implement employment equity programs are developed from Consumers Gas's experience. Building blocks of effective employment equity included tests which allowed women and managers to evaluate fairly their ability to perform non-traditional jobs, union-management collaboration, supporting employee career planning, pay equity and more effective recruiting techniques.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY; UNIONS AND EMPLOYMENT EQUITY.

Materials referenced elsewhere in this bibliography:

Attenborough, Susan, *"Sexual Harassment: An issue for unions."* In Linda Briskin and Lynda Yanz, eds., *Union Sisters: Women in the labour movement*. Toronto: Women's Educational Press. 1983. (See Section VI.)

Canadian Human Rights Commission, *A Guide to Screening and Selection in Employment*. 1985. Ottawa: Human Rights Commission. (See Section IV.)

Colwill, Nina and Wendy L. Josephson, *"Attitudes Toward Equal Opportunity in Employment: The case of one Canadian government department."* Business Quarterly, Spring 1983, pp 87-93. (See Section V.)

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn, *The Responsive Workplace*. New York: Columbia University Press. 1987. (See Section II.)

II. WORK-FAMILY ISSUES

Atkinson, William, *"Home/Work."* Personnel Journal, November 1985, pp 105-109.

The trend of "telecommuting," or working from home via computer, is analysed for its benefits and drawbacks. Benefits include decreased office expenses, productivity gains, and employee loyalty. The critical factors in choosing the employees who will work at home are discussed, and the issues that most often arise in managing employees working from home are presented.

WORK AT HOME.

Axel, Helen, *Corporations and Families: Changing practices and perspectives.* New York: The Conference Board. 1985.

As the demographic profile of the labour force changes, corporations are being pressured to acknowledge and accommodate the conflicts that may arise between their employees' work and family lives. This study describes recent changes in the workforce, corporations' responses to the changes, and the processes through which corporations design more responsive policies.

CHANGING DEMOGRAPHICS; FLEXIBLE WORK SCHEDULES; WORK AT HOME; RELOCATION OF TWO-EARNER COUPLES; FLEXIBLE BENEFITS.

Bratton, David A., *"Moving Away from Nine to Five."* Canadian Business Review, Spring 1986, pp 15-17.

London Life Insurance has experimented with part-time work, job sharing, and flexible hours of work as responses to the needs of employees and employer alike. This article presents the major factors contributing to the positive reception these changes in work schedules have had at London Life. Particularly important was the company's decision to extend benefits to part-time as well as full-time employees. The article discusses the benefits that have resulted from this decision and the resulting increased flexibility of the London Life workforce.

FLEXIBLE WORK HOURS.

Brown, Abby, *"What Part-time Professionals Think."* Personnel Administrator, August 1986, pp 33-36, 88.

Professional employees working part-time schedules are profiled to give a picture of their reasons for working part-time, their indivi-dual schedules and work responsibilities, and the advan-tages and disadvantages they find in their work arrangements.

PART-TIME WORK.

Deller, Susan, *"Cominco's Flex-Com: A Canadian prototype."* Benefits Canada, April 1984, pp 22-26.

In 1984, in the midst of budget restrictions, Cominco introduced a flexible benefits package for its non-unionized workforce at minimal cost to the company. This article discusses the process through which the new plan was quickly designed, tested and introduced.

FLEXIBLE BENEFITS.

Deller, Susan, *"Flexing Your Benefits." Benefits Canada,* March 1986, pp 31-35.

Reichhold Ltd. in Toronto introduced flexible benefits in 1986 as a way of increasing its non-unionized employees' sense of participation in the organization and of signalling a "new management approach" following a corporate restructuring. The plan was successfully introduced and managed using existing staff and a PC computer.

FLEXIBLE BENEFITS.

Friedman, Dana E. *Family-Supportive Policies: The corporate decision-making process.* New York: The Conference Board. 1987.

Many companies move through a difficult and laborious process of recognizing the importance of employees' family concerns to their work performance, researching the issues and creating viable solutions to the problems uncovered. This volume describes the process through which companies can conduct research on their employees' work-family needs, identify community and corporate resources, and propose solutions to the problems discovered.

IDENTIFYING WORK-FAMILY ISSUES.

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn, *The Responsive Workplace.* New York: Columbia University Press. 1987.

Kamerman and Kahn are acknowledged experts in the fields of child care and the relationship between work and family issues. This book presents a consolidation of their research to date. The book's central concern is with changing social and economic patterns and the pressure these create for employers and social critics to re-examine governments' and employers' roles in providing social benefits.

Separate chapters discuss the changing social patterns that are creating the need for employers to acknowledge their employees' family responsibilities, describe the current levels of benefits provided by most employers, and analyse how well large employers' money is spent in meeting employees' needs. Further chapters present examples of ways in which large employers have managed to be flexible in responding to employees' needs (including flexible benefit packages), and the advantages and disadvantages of working for smaller employers. Two descriptive chapters present the authors' findings on the levels and types of child care assistance offered by employers and flexible work time. The final chapters discuss the factors that direct developments in employee benefits and the pros and cons of having government and business provide the supports needed by parents in the paid labour force.

WHY EMPLOYMENT EQUITY; WORK AND FAMILY; CHILD CARE; EMPLOYER SPONSORED CARE ON-SITE AND OFF-SITE; FLEXIBLE BENEFITS; FLEXIBLE WORK SCHEDULES.

Mathews, Patricia A., *"The Changing Work Force: Dual-career couples and relocation."* Personnel Administrator, April 1984, pp 55-62.

The importance of assisting a transferred employee's spouse look for a job in the new location is emphasized for employers which need to rely on employees' willingness to move to new locations. A network of area employers is suggested as one practical way employers can help their employees' spouses locate suitable employment in a new area.

RELOCATION OF DUAL-EARNER COUPLES.

Meyer, Mitchell, *Flexible Benefit Plans: Companies' experience.* New York: The Conference Board. 1983.

As organizations' work-forces have changed and employers have recognized the lack of fit between the "traditional" one-earner family model on which benefit programs were developed and the current needs of employees, flexible benefit programs which allow individuals to select the benefits most useful to them have gradually increased in popularity. This publication describes the basic elements of flexible benefits plans and the benefits choices most employees make. Case studies of nine different employers are offered as examples.

FLEXIBLE BENEFIT PLANS.

Norman, Nancy and James T. Tedeschi, *"Paternity Leave: The unpopular benefit option."* Personnel Administrator, February 1984, pp 39-43.

While paternal leave policies are becoming more common in American companies (although still rare), very few men who have such leave available take advantage of it. This article attempts to explain this by exploring the economic, career and social consequences to men who do elect to take leave to assume primary parenting responsibility.

PARENTAL LEAVE.

Pratt, Joanne H., *"Home Teleworking: A study of its pioneers."* Technological Forecasting and Social Change 25(1), February 1984, pp 1-14.

Working at home via computers is viewed as an "evolutionary, not a revolutionary" trend in working patterns. The article reports on a survey of U.S. employers using telework arrangements. Benefits to employees, including flexibility for family concerns and access to previously inaccessible jobs for disabled people, are reviewed along with the difficulties employers and employees have found in instituting and living with telecommuting. Working at home is viewed as a pattern that individuals will move in and out of, not as a permanent option for the majority of workers.

WORK AT HOME.

Ronen, Simcha, *Alternative Work Schedules: Selecting, implementing and evaluating.* Homewood, Illinois: Dow Jones-Irvine. 1984.

This extensive technical work offers research results and information for deciding on and implementing flexible work schedules. The gamut of options is explored here, including compressed work weeks, flexible working hours, part-time work and job sharing. Additional administrative issues are also considered, including implementation plans, evaluation schemes, legal aspect, and labour relations.

FLEXIBLE WORK SCHEDULES; PART-TIME EMPLOYMENT.

Rothberg, Diane S. *"Part-time Professionals."* Personnel Administrator, August 1986, pp 28-32.

A growing number of profesional employees are working part-time, either by working part of the year, by working on short term contracts, or by working a regularly scheduled week of less than 32 hours. A growing number of voluntary part-time workers are professional workers, most of them women. Employers can benefit from employing part-time professionals by increasing their flexibility and increasing their attractiveness to professional workers who wish to work less than a standard work week. Guidelines for choosing which types of jobs are most suited to part-time schedules are offered.

PART-TIME EMPLOYMENT.

Salomon, Ilan and Meira Salomon, *"Telecommuting: The employee's perspective."* Technological Forecasting and Social Change 25(1), February 1984, pp 15-28.

The goal of this paper is to investigate some of the problems that may interfere with the widespread implementation of work at home arrangements through computer technology. The paper concludes that the disadvantages to employees are mainly non-monetary but are nonetheless significant enough to prevent them from enthusiastically embracing telework on a large scale. The major factors interfering with enthusiasm for work at home were the importance of social contacts at work and the changes resulting from the new relationship between work and home.

WORK AT HOME.

Schwartz, Felice N. *"Management Women and the Facts of Life."* Harvard Business Review, January-February 1989, pp 65-76.

The career paths of women who take a primary role in raising young children may differ dramatically from those of men and of women who do not. This article argues that employers who fail to accomodate the needs of women with family responsibilities are losing a valuable middle-management resource and urges employers to seek ways in which they can actively support high-performance women with significant family responsibilities. The needs of men who play an active role in raising their families and of non-executive women are not discussed.

WORK AND FAMILY; PART-TIME WORK.

Thomas, Kathleen, Janice McLean, and Patti Delany, *"Three into One Does Go! Job-sharing as an alternative to full-time employment."* Canadian Woman Studies 6(4), Winter 1985, pp 96-98.

This article describes the experiences of three women who chose to share one administrative position at a community college. The reasons for the success of the job-sharing and practical information for successful job-sharing are discussed.

JOB-SHARING.

Turney, John R. and Stanley L. Cohen, *"Alternative Work Schedules Increase Employee Satisfaction."* Personnel Journal, March 1983, pp 202-207.

Increasing employees' control over their work schedules can increase their overall sense of control at work and can have positive benefits for their commitment and productivity in their workplaces. Greater degrees of flexibility in choosing the work schedule correspond to greater feelings of control at work. Basic guidelines for introducing and maintaining alternative work schedules are presented.

FLEXIBLE WORK HOURS.

Winfield, Fairlee E., *"The Changing Face of Corporate Relocation."* Personnel, January 1986, pp 33-40.

The impact of dual-earner couples on traditional corporate practices of transfer and relocation is explored. Employees themselves are experiencing a great deal of confusion and conflict as traditional assumptions that women will "follow" their husbands' careers are challenged. Traditional corporate relocation assistance services are reassessed in light of these trends and new approaches to relocation assistance are suggested.

RELOCATION OF DUAL-EARNER COUPLES.

Materials referenced elsewhere in this bibliography:

Naisbitt, John and Patricia Aburdene, *Re-inventing the Corporation*. New York: Warner Books. 1985. Chapter seven, *"Women and the Corporation."* (See Section I.)

Friedman, Dana E., *"Child care for employees' kids."* Harvard Business Review 86(2), March-April 1986, pp 28-34. (See Section III.)

LaMarre, Sandra E. and Kate Thompson, *"Industry-Sponsored Day Care: An outlook for the 1980s."* Personnel Administrator, February 1984, pp 53-65. (See Section III.)

III CHILD CARE

Friedman, Dana E., *"Child care for employees' kids."* Harvard Business Review 86(2), March-April 1986, pp 28-34.

This article provides a concise summary of the reasons why employers consider getting involved in helping their employees find and keep child care. It presents the options available to companies who want to provide this support to their employees -- supporting an on-site or off-site centre, providing information about services, helping employees pay for care (through vouchers or purchase of subsidized spaces), and providing flexible work schedules. The final section of the article offers advice to employers on how they can initiate programs appropriate to their organizations.

EMPLOYER SUPPORTS FOR CHILD CARE; FLEXIBLE WORK SCHEDULES.

Johnson, Laura C., Elka Klein, and Cathy Paperny, *Sourcebook on Work-Related Day Care in Canada.* Toronto, Social Planning Council of Metropolitan Toronto. 1985. (Available from the Council for $5.00.)

This source book reports on a 1984 survey of child care programs which receive some kind of support from an employer or labour group. All types of work-related day care are surveyed, including on-site care supported by employers: home-based care provided through employers; and counselling for employees seeking child care services. Employer support for day care was found to take the form of providing free or inexpensive space and support services. Relatively few employers directly subsidized day care services.

ON-SITE EMPLOYER-SPONSORED CARE; EMPLOYER-SPONSORED CARE; EMPLOYER SUPPORTS FOR CHILD CARE.

LaMarre, Sandra E. and Kate Thompson, *"Industry-Sponsored Day Care: An outlook for the 1980s."* Personnel Administrator, February 1984, pp 53-65.

The results of a 1982 survey of employers in Denver, Colorado, identified employers' main interests in assisting their employees with child care concerns and the difficulties that interfered with effectively providing support services. Introducing day care assistance through a flexible benefits plan was a popular option mentioned by employers, and the possibilities of providing day care support through a flexible benefits plan are explored.

EMPLOYER SUPPORTS FOR CHILD CARE; FLEXIBLE BENEFITS.

Mahoney, Kathleen, *"Daycare and Equality in Canada."* In Rosalie Silberman Abella, Commissioner, *Research Studies for the Commission on Equality in Employment.* Ottawa: Supply and Services Canada. 1984.

The traditional assignment of responsibility for child care to women continues to limit women's occupational options. As well, inequality can be perpetuated if children are given inadequate care. The options available to governments, employers and unions for providing equitable access to child care services are analysed.

CHILD CARE AND EMPLOYMENT EQUITY.

Ornate, Oscar and Carol Buckham, *"Day Care: Still waiting its turn as a standard benefit."* Management Review, May 1983, pp 57-61.

A number of employers have decided that sponsoring on-site child care is not the most effective way for them to provide support to their employees who have child care concerns. The difficulties some employers have encountered in sponsoring on-site care are discussed. Other options, including employee referral services, contracts with outside care suppliers, and subsidies to employees for care are discussed, as well as other ways employers can increase the number and quality of child care spaces available to their employees.

ON-SITE EMPLOYER SPONSORED CARE; EMPLOYER SUPPORTS FOR CHILD CARE.

Solomon, Barbara Anne, *"A Company that Benefits from Child-Care Benefits."* Personnel, February 1985, pp 4-6.

PCA, a North Carolina company, operates an on-site child care centre for the children of its employees. This article explores the development of the centre, the recruiting, personnel retention and image benefits the company gathers from the centre, and the benefits to employees who have children in the centre.

ON-SITE EMPLOYER SPONSORED CARE.

Tiner, Tim, *"Kids at Work."* Executive, August/September 1985, pp 25-29.

Tiger Brand Knitting Company, Lavalin Inc., and Mutual Life, all of Canada, are companies that have instituted on-site (or near-site) employer-sponsored child care centres. Other employers have chosen to provide child care support to their employees through less cumbersome alternatives such as supporting local centres, consulting services and vouchers for services.

ON-SITE EMPLOYER SPONSORED CARE; EMPLOYER SUPPORTS FOR CHILD CARE.

Materials referenced elsewhere in this bibliography:

Abella, Rosalie Silberman, Commissioner, *Equality in Employment: The report of the Commission on Equality in Employment.* Ottawa: Supply and Services Canada. 1984. (See Section I.)

Colley, Susan, *"Free Universal Day Care: The OFL takes a stand."* In Linda Briskin and Lynda Yanz, eds., *Union Sisters: Women in the labour movement.* Toronto: Women's Educational Press. 1983. (See Section VI.)

Kamerman, Sheila B. and Alfred J. Kahn, *The Responsive Workplace.* New York: Columbia University Press. 1987. (See Section II.)

IV. RECRUITMENT AND SELECTION

Canadian Construction Association, *Positive Employment Practices Manual.* n.d.

Responding to changes in the available labour supply, the Canadian Construction Association designed this manual in order to help its members attract and train women and native employees. Strategies for developing apprenticeship positions and union-management co-operation are proposed.

RECRUITMENT; NATIVE PEOPLE; WOMEN IN NON-TRADITIONAL OCCUPATIONS.

Canadian Human Rights Commission, *A Guide to Screening and Selection in Employment.* 1985. Ottawa: Human Rights Commission. (Available from the Canadian Human Rights Commission.)

This brochure provides a quick reference chart to help employers select and promote employees in ways that are not discriminatory. Types of questions which may lead to the inclusion of potentially discriminatory information in employment decisions are discussed, and non-discriminating alternatives are presented. Available from the Canadian Human Rights Commission.

RECRUITMENT; NON-DISCRIMINATING LANGUAGE.

Davey, Bruce W., *"Personnel Testing and the Search for Alternatives."* Public Personnel Management 13(4) Winter 1984, pp 361-374.

Focusing on traditional tests and other screening mechanisms for recruitment may lead to unintentional discrimination in hiring processes. This article evaluates a number of different test types in terms of their validity and their adverse impact on target groups.

RECRUITMENT; PERSONNEL TESTING.

Kelly, John G., *Canadian Recruitment Management Handbook: Selecting safely within the law.* Don Mills, Ont.:CCH Canadian.

The goal of this volume is to encourage personnel specialists to regard recruitment as a vital and high-status aspect of personnel work. It presents laws governing recruitment, the concept of employment equity in the context of recruitment, planning recruitment, career planning, job analysis, recuitment methods, testing, application forms, interviewing and selection, as well as discussing the integration of new employees into the organization.

RECRUITMENT.

Kleiman, Lawrence S. andKimberly J. Clark, *"An Effective Job Posting System."* Personnel Journal, February 1984, pp20-25.

This concise article provides information about the factors employers need to considerin establishing a job posting system, the steps to take to establish a system, and the elements that should be considered for inclusion in the job postings.

RECRUITMENT; PROMOTION.

Materials referenced elsewhere in this bibliography:

Bruce, Mary, *"Equal Opportunity, Affirmative Action, Employment Equity: One City's Experience."* Canadian Woman Studies 6(4), Winter 1985, pp 52-55. (See Section I.)

Employment Relations Today, Volume 15, Number 2, Summer 1988. (See Section VII.)

Jain, Harish C., *Anti-Discrimination Staffing Policies: Implications of human rights legislation for employers and trade unions.* Ottawa: Secretary of State. 1985. (See Section I.)

McCarthy, Henry, ed., *Complete Guide to Employing Persons with Disabilities.* Albertson, NY: National Center on Employment of the Handicapped, 1985. (See Section VII.)

Pickens, Judy E., *"Terms of Equality: A guide to bias-free language."* Personnel Journal, August 1985, pp 24-28. (See Section I.)

Schweitzer, Nancy J. and John Deely, *"Interviewing the Disabled Job Applicant."* Personnel Journal, March 1982, pp 205-209. (See Section VII.)

V. TRAINING

Ariano, Carol Powell, *"The Bridging Program for Women: A CCLOW model that works."* Women's education 5(1), Fall 1986, pp 35-39.

The Canadian Congress for Learning Opportunities for Women designed and implemented this bridging program to assist women entering or re-entering the workforce or attempting to change careers. A full range of services encouraging women to evaluate their career goals and options provides returning women with essential supports for making effective choices.

BRIDGING PROGRAMS.

Avebury Research and Consulting Ltd, *"Marketing Non-traditional Jobs to Girls and Women."* Women's education 5(1), Fall 1986, pp 20-24.

This is a summary of a 1985 research project carried out for Employment and Immigration Canada on the most effective ways to encourage girls and young women to consider pursuing non-traditional jobs. The study concludes that interest is a primary factor motivating girls and women to pursue these jobs, and that therefore effectively communicating what these jobs have to offer -- challenging work -- is the most important factor in a campaign to encourage their greater participation in non-traditional occupational preparation.

NON-TRADITIONAL OCCUPATIONS.

Buckland, Lin, *"Education and Training: Equal opportunities or barriers to employment?"* In Rosalie Silberman Abella, Commissioner, *Research Studies for the Commission on Equality in Employment.* Ottawa: Supply and Services Canada. 1984.

This paper analyses the relationship between inequality in employment and the education and training opportunities available to members of the target groups. Since access to education and training opportunities is found to interact with other elements of inequality (such as low income), it is impractical to rely on education and training alone as vehicles for addressing inequality. On the other hand, rapid changes in the modern workplace are likely to continue to demand flexibility and continued training from employees, and equitable access to education and training will therefore remain an important part of ensuring equity in employment.

EDUCATION AND TRAINING.

Colwill, Nina and Wendy L. Josephson, *"Attitudes Toward Equal Opportunity in Employment: The case of one Canadian government department."* Business Quarterly, Spring 1983, pp 87-93.

The experiences of one Canadian government department in designing and implementing its employment equity program provide examples for other organizations interested in introducing equity programs without backlashes against perceptions of unfairness to non-target groups. The department carried out a survey which revealed the central importance of bridging positions, developmental assignments and on-the-job training for women's career advancement.

IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY; TRAINING; BRIDGING PROGRAMS.

Gaskell, Jane and Arlene McLaren, eds., *"Women and education: A Canadian perspective."* Calgary: Detselig. 1987.

The purpose of the articles in this collection is to examine how women's interests have been -- and have not been -- served by previous and current educational systems. The editors' introductions to the sections of the book serve as useful guides to the topics discussed. In particular, their discussion of women in adult education and training (pp 305-314) is a useful reference point for beginning to understand the role of employment training in employment equity.

EDUCATION AND TRAINING.

Macleod, Jennifer S., *"Evaluating the Effects of Training Programs Aimed at Enhancing Equal Employment Opportunity."* Employment Relations, 10(3), Autumn 1983, pp 257-264.

The need for evaluating training programs, intended to improve employment equity, is discussed in terms of later efforts to improve or modify programs and effective use of an organizations' resources for promoting employment equity. Employers are given guidelines for setting clear objectives for training and for developing accurate ways of measuring the success of their programs.

EVALUATING TRAINING EFFORTS.

Western Michigan University, Center for Women's Services, *Hard Hats, Boots and Goggles, Jobs That Pay: A look at non-traditional jobs for women.* Kalamazoo, Mi: Center for Women's Services, Western Michigan University. 1986.

Jobs not traditionally performed by women -- the blue collar jobs -- are presented here in a positive light as potential opportunities for women. The text encourages women to consider non-traditional jobs by portraying ten women employed in non-traditional jobs and by discussing training opportunities and suggestions for counselors, employers and teachers interested in encouraging women to consider non-traditional jobs.

NON-TRADITIONAL JOBS; TRAINING.

Materials referenced elsewhere in this bibliography:

Abella, Rosalie Silberman, Commissioner, *Equality in Employment: The report of the Commission on Equality in Employment.* Ottawa: Supply and Services Canada. 1984. (See Section I.)

Bruce, Mary, *"Equal Opportunity, Affirmative Action, Employment Equity: One City's Experience."* Canadian Woman Studies 6(4), Winter 1985, pp 52-55. (See Section I.)

Canadian Construction Association, *Positive Employment Practices Manual. n.d.* (See Section IV.)

McCarthy, Henry, ed., *Complete Guide to Employing Persons with Disabilities.* Albertson, NY: National Center on Employment of the Handicapped, 1985. (See Section VII.)

VI. LABOUR UNIONS AND EMPLOYMENT EQUITY

Adams, Jane and Julie Griffin, *"Bargaining for Equality."* In Linda Briskin and Lynda Yanz, eds., *Union Sisters: Women in the labour movement.* Toronto: Women's Educational Press. 1983.

This article discusses women's contribution to the success of collective bargaining and offers specific suggestions for ways women can take an increased role in the affairs of their unions in order to have an impact on issues such as pay equity, maternity leave, and child care.

UNIONS AND EMPLOYMENT EQUITY.

Attenborough, Susan, *"Sexual Harassment: An issue for unions."* In Linda Briskin and Lynda Yanz, eds., *Union Sisters: Women in the labour movement.* Toronto: Women's Educational Press. 1983.

The role that unions can play in combatting sexual harassment of members is described, and the characteristics of effective collective agreement clauses on sexual harassment are presented.

SEXUAL HARASSMENT; UNION INVOLVEMENT.

Colley, Susan, *"Free Universal Day Care: The OFL takes a stand."* In Linda Briskin and Lynda Yanz, eds., *Union Sisters: Women in the labour movement.* Toronto: Women's Educational Press. 1983.

The Ontario Federation of Labour's efforts to improve the accessibility of quality child care and to improve the working conditions of child care workers are chronicled.

CHILD CARE; UNION INVOLVEMENT.

Larkin, Jackie, *"Out of the Ghettos: Affirmative action and unions."* In Linda Briskin and Lynda Yanz, eds., *Union Sisters: Women in the labour movement.* Toronto: Women's Educational Press. 1983.

The gradually growing support of unionists for affirmative action programs is described, and the importance of affirmative action programs is presented. Unions can support different types of affirmative action programs, and may choose to fight for specific programs as well as for government-enforced requirements for programs. The difficult issue of the relationship between affirmative action and traditional seniority rules is discussed, as well as the relationship between affirmative action and pay equity.

UNIONS AND EMPLOYMENT EQUITY.

Materials referenced elsewhere in this bibliography:

Jain, Harish C., *Anti-Discrimination Staffing Policies: Implications of human rights legislation for employers and trade unions.* Ottawa: Secretary of State. 1985. (See Section I.)

Kelly, John G., *Equal Opportunity Management: Understanding affirmative action and employment equity.* Don Mills, Ontario, CCH Canadian. 1986. (See Section I.)

Russell, Terrie, *"Building the Foundations for Employment Equity: The Consumers Gas experience."* Business Quarterly, Winter 1987/88, pp 63-68.

Thomas, Barb and Charles Novogrodsky, *Combatting Racism in the Workplace: A course for workers and Combatting Racism in the Workplace: Readings kit.* Toronto, Cross-Cultural Communication Centre. 1983. (See Section VII.)

VII. OTHER RESOURCES

Canadian Human Rights Commission, *Adaptation Planning.* Ottawa:The Commission. 1986.

This guide by the Canadian Human Rights Commission defines adaptation planning as the ways employers may devise to remove barriers to equal access for people with disabilities. It outlines steps employers under the Commission's jurisdiction should take to obtain Commission approval for their adaptation plans.

DISABLED PERSONS.

Employment Relations Today, Volume 15, Number Two, Summer 1988.

This issue of the journal concentrates exclusively on the issues of employing disabled workers. Articles include discussions of defining "handicap;" recruitment of disabled workers; employers' responsibility to accommodate disabled workers; job placement; vocational rehabilitation; and workers' compensation.

DISABLED PERSONS; RECRUITMENT.

Johnson, Alicia, *"Black Managers Still Have a Dream."* Management Review, December 1987, pp 20-27.

The experiences of a number of black employees of U.S. firms are discussed in order to present the organizational and cultural roadblocks that interfered with their ability to make an optimal contribution to their employers.

VISIBLE MINORITIES.

McCarthy, Henry, ed., *Complete Guide to Employing Persons with Disabilities.* Albertson, NY: National Center for Employment of the Handicapped, 1985.

Written from a practical perspective, the goal of this collection is to give managers the information they need to hire and employ people with disabilities. The book discusses the rationale of affirmative action programs directed at disabled persons, specific strategies for instituting and administering affirmative action programs, and resources for continuing affirmative action programs. The 11 articles are written by experts in the relevant fields, such as employment law (U.S.), personnel management, and training. An annotated bibliography and list of films on the employment of disabled persons is included.

DISABLED PERSONS; RECRUITMENT; TRAINING.

Ontario Ministry of Labour, Handicapped Employment Program, *What it Takes: Planning an employment equity program for people with disabilities.* Toronto: Handicapped Employment Program, Ontario Ministry of Labour. 1986.

This guide to employing disabled persons provides a step-by-step discussion of what is necessary for successfully implementing an employment equity program for disabled persons. A fictional case study is used to illustrate the principles of developing diagnosis and action plans, developing policies; analysing the workforce; setting and communicating goals and company priorities; review of physical facilities; and recruitment strategies.

Other brochures are also available from the Handicapped Employment Program. These include *Untapped Talents: An employer's guide to successfully employing workers with intellectual disabilities; Restored Assets: An employer's introduction to emotional and mental problems; and Nobody's Perfect: An employer's introduction to learning disabilities.*

DISABLED WORKERS

Schweitzer, Nancy J. and John Deely, *"Interviewing the Disabled Job Applicant."* Personnel Journal, March 1982, pp 205-209.

The authors present the need for employers to gain specific skills to add to their repertoire of interviewing techniques in order to asses disabled job applicants accurately and fairly. They discuss the attitudes that can interfere with able-bodied individuals' ability to deal comfortably with disabled people and guide potential interviewers through an assessment of their own attitudes about the abilities and characteristics of disabled people. A few basic rules about interviewing disabled applicants are provided, and the principle of reasonable accommodation is discussed.

INTERVIEWING; DISABLED PERSONS.

Thomas, Barb and Charles Novogrodsky, *Combatting Racism in the Workplace: A course for workers and Combatting Racism in the Workplace: Readings kit.* Toronto, Cross-Cultural Communication Centre. 1983.

These two volumes make up a ten-session course for workers on racist attitudes in the workplace and their negative effects on workers. It is designed in consultation with labour union experts to be effectively delivered by a union or employee organization in a variety of settings.

ELIMINATING RACIST ATTITUDES; UNION ROLE IN EMPLOYMENT EQUITY.

Williams, John M., *"Technology and the Disabled."* Personnel Administrator, July 1988, pp 81-83.

New technology available as a result of the expanding computerization is opening a number of jobs to disabled people. Specific equipment and its benefits to people with a range of disabilities is discussed. Employers are encouraged to consult with disabled employees -- or potential employees -- and rehabilitation experts to learn how technology can allow them to take advantage of this portion of the labour pool.

DISABLED PERSONS.

VIII. ONTARIO WOMEN'S DIRECTORATE PUBLICATIONS

Affirmative Action at Work: The Case of the Canadian Auto Workers and General Motors of Canada

The CAW's experience negotiating an affirmative action clause as part of it's collective agreement with General Motors of Canada.

Demonstration Projects Ontario Hospitals

Under the Employment Equity Incentive Fund and co-ordinated by the Ministry of Health, the Ontario Women's Directorate and the Ontario Hospital Association, a variety of employment equity demonstration initiatives have been described in the following reports: *Staff Communications and Training* (Kingston General Hospital); *Introducing An Employment Equity Program* (Ottawa Civic Hospital); *Developing a Regional Employment Equity Program* (Penetanguishene General Hospital); *The First Year: A Plan for Employment Equity* (Ross Memorial Hospital, Lindsay); *Recruitment Policies and Procedures* (The Wellesley Hospital, Toronto.)

Employment Equity for Visible Minority Women

An informative, hands-on guide for developing employment equity initiatives designed to assist the recruitment and integration of visible minority women. This publication was developed by the Ontario Women's Directorate and the Urban Alliance on Race Relations.

Employment Equity for Women – A University Handbook

This practical guide deals with the range of employment equity activities in universities. Sections describe hiring, promoting and career development issues and procedures, as well as benefits, pay equity, data collection and program development. There is a notable section on the "university environment" and a bibliography.

Inventory of Municipal Resources on Employment Equity

Lists policies, programs, reports and audio-visual resources cross-referenced by subject and municipality. The Ministry of Municipal Affairs, Municipal Employment Equity Programs (MEEP) Office, will be regularly up-dating the inventory.

Making Connections: Regional Employment Equity Networks in Ontario

The Cross-Sector Network Report provides an overview of five regional networks of employment equity professionals in Kingston, Ottawa, Sudbury, Thunder Bay and Waterloo.

Managing Employment Equity

A seven-part series which defines the issue of employment equity; explores the employment equity management process in detail; outlines and reviews select provincial and federal legislation which impacts on employment equity; gives examples of employment equity initiatives; and provides practical information on how to develop and implement training plans for women.

Meeting the Challenge...Women in Sales

Profiles women who are successfully selling in historically male-dominated fields such as financial services, automobiles and technical equipment. As companies such as General Motors, Canada Trust, Camco, Cyanamid, Pitney Bowes, RBC Dominion Securities and 3M Canada have proven, women can be successful in non-traditional sales.

Refineries – The Future Workforce

A case study review of the employment equity initiatives Suncor undertook to increase women in their refineries.

Something to Talk About: An Employment Equity Video and Leaders Guide

Five scenarios and leader's guide that dramatize key employment equity issues and common misconceptions. Designed to encourage understanding and support for employment equity in the workplace. Developed as a Change Agent project by the Ontario Women's Directorate and Canada Packers Inc.

Survey Report on Employment Equity Programs in the Public Sector

An Ontario Women's Directorate comprehensive survey report of employment equity programs implemented in the broader public sector (excluding Ontario's public service), based on responses from a questionnaire circulated to 441 public sector organizations.

This Job Requires...Bias-Free Recruitment and Selection

Produced by Computing Devices Company and the Ontario Women's Directorate. Provides human resources staff and trainers with a complete workshop kit including trainers' notes, participants' handouts and overheads. This valuable, easy-to-follow, step-by-step training guide is designed to train staff to implement effective bias-free recruitment and selection policies and practices.

Union/Management Collaboration

This study describes a co-operative joint union/management approach to employment equity. The project was developed by Consumers Gas in association with the Ontario Women's Directorate.

The University of Western Ontario's School of Business Administration

A folio of teaching cases for use in business administration courses and in organizations' internal training and management-development programs. Each training case is based on actual employment equity issues that have been faced by London Life, Du Pont Canada, Westinghouse Canada and Four Seasons Hotels.

Women Into Construction – A Blueprint for Action

National Association of Women in Construction and the Ontario Women's Directorate collaborated in developing this handbook for women looking for employment and training in construction and for employers wishing to recruit women into the industry. Concise information is provided on employment equity policies and programs; finding work; and recruitment procedures. Appropriate methods for conducting interviews and preparing the work site are presented in a very practical way.

ADDRESSES FOR REQUESTING GOVERNMENT PUBLICATIONS

Canadian Advisory Council on the Status of Women
Box 1541, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R5
(613) 992-4976

Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151

Employment and Immigration Canada Enquiries and Distribution Public Affairs
Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9
(819) 953-1330

Ontario Ministry of Labour Handicapped Employment Program
400 University Avenue
10th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-2321

Women's Bureau Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-1550

Ontario Women's Directorate
480 University Avenue
2nd floor
Toronto, Ontario
M5G 1V2
(416) 597-4500

L'ÉQUITÉ D'EMPLOI

UNE BIBLIOGRAPHIE COMMENTÉE

Direction générale
de la condition
féminine
de l'Ontario

480, avenue University
2e étage
Toronto (Ontario) M5G 1V2
(416) 597-4500

Mavis Wilson
Ministre
déléguée à
la Condition féminine

107C, avenue Johnson
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2V9
(807) 345-6084

Avril 1990

TABLE DES MATIERES

I. RESSOURCES GÉNÉRALES SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI ..2

Abella, Rosalie Silverman, *Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission royale* 2

Alliance de la fonction publique du Canada, *Le harcèlement sexuel au travail* 2

Baudoux, C., «Des organisations et des femmes» 2

Bélisle, D., «Implanter un programme d'accès à l'égalité : une tâche lourde mais profitable» 2

Chica-Pontbriand, Marie-Thérèse, *Discrimination systémique - fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi* 2

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne et le harcèlement sexuel* 2

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne et emploi* 2

David, Hélène, *Femmes et emploi : Le défi de l'égalité* 2

Emploi et Immigration Canada, *Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs* 3

Emploi et Immigration Canada, *Action positive : Manuel de formation technique* 3

Emploi et Immigration Canada, *Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés* ..3

Jain, Harish, C., *Politiques du personnel anti-discriminatoires : Implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats* 3

Legault, Ginette, «Des programmes encore boudés» 3

Morazain, Jeanne, «Les entreprises pionnières» 3

Morazain, Jeanne, «La difficile ascension des femmes dans l'entreprise» 3

Morgan, Nicole, *Jouer à l'égalité : Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)* 4

Piché, Louise, «L'équité en matière d'emploi : Le cas CN» 4

Riopel, Nicole et Pominville, Yves, «Les entreprises et l'équité en matière de salaire et d'emploi» 4

Serdjénian, Evelyne, *Les femmes et l'égalité professionnelle - Des moyens d'action* 4

Sharpe, Sydney, «Le harcèlement sexuel» 4

Travail Canada, *Des directives sur la non-discrimination en communication* 4

Union culturelle des Franco-Ontariennes, *Répertoire des groupes de femmes traitant d'équité en matière d'emploi et des pensions pour les femmes au foyer* 4

Young, Margaret, *L'action positive et l'égalité en matière d'emploi* 4

II. LE TRAVAIL ET LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES 5

Chanlat, Jean-François, «Le stress et la santé des cadres féminins : un premier bilan» 5

Fitoussi, M., «Le ras-le-bol des Superwomen» 5

Le Louarn, Jean Yves,«Le couple à deux carrières et la gestion des ressources humaines» 5

Paris, Hélène, «Programmes d'aide pour responsabilités familiales» 5

Travail Canada, Les Congés pour les travailleurs et *travailleuses ayant des obligations familiales* ...5

III. LA GARDE DES ENFANTS 6

Beach, Jane et Rothman, Laurel, «Étude sur les garderies en milieu de travail au Canada» 6

Martin, Judith, «Les garderies», *L'Événement* 6

IV. LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION 7

Commission canadienne des droits de la personne, *Guide pour la présentation et la sélection des employés* 7

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne - Formules de demande d'emploi et entrevues* 7

Dolan, S., Schultz, R., Chrétien, L., *Gestion des ressources humaines* 7

Emploi et Immigration Canada, *Guide pour l'étude des systèmes d'emploi - Module 3 - Manuel de formation technique sur l'équité en matière d'emploi* 7

L'Association canadienne de la construction, *Les bâtisseurs de demain : Guide sur l'équité en matière d'emploi pour l'industrie de la construction* 7

Lequin, Jacques-André. «Discrimination sexuelle et politique de gestion des ressources humaines» 7

Ministère du Travail de l'Ontario, Programme d'emploi pour les personnes handicapées, *Un juste choix : Le recrutement des personnes handicapées* 7

V. LA FORMATION 8

Avebury Research and Consulting Ltd., *Comment inciter les jeunes filles et les femmes à entrer dans les professions traditionnellement réservées aux hommes* 8

Gaskell, Jane, «Les femmes et l'éducation : nouvelles orientations» 8

Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, *La formation des femmes en milieu de travail* ..8

VI. LES SYNDICATS ...9

Congrès du travail du Canada. *Pour de vrais programmes d'accès à l'égalité* 9

Garon, Muriel, *Les conventions collectives : Une piste pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail* 9

Syndicat canadien de la fonction publique, *L'égalité au travail - Un manuel d'accès à l'égalité* 9

VII. LES GROUPES-CIBLE 10

Constant, Martine, *Le harcèlement racial en milieu de travail* 10

Couture, Jean-François, «Les plans d'embauche de personnes handicapées - un an après» 10

Estable, Alma, *Les immigrantes au Canada - faits actuels* 10

Ministère du Travail de l'Ontario, Programme d'emploi pour les personnes handicapées, *Guide d'introduction aux difficultés d'apprentissage à l'usage de l'employeur* 10

ANNEXE 11

A) Où s'adresser afin d'obtenir certaines publications 11

B) Publications de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario 12

I. RESSOURCES GENERALES SUR L'EQUITE D'EMPLOI

Abella, Rosalie Silverman, *Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission royale*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Le mandat de la Commission était «d'analyser les moyens les plus efficaces et équitables de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles». Le rapport est divisé en deux sections. La première partie étudie en profondeur ce qu'est l'égalité en matière d'emploi et la situation des groupes à l'étude sur le marché du travail. Dans un deuxième temps, le rapport examine des moyens «d'aplanir» certains obstacles rencontrés par les quatres groupes, notamment dans le domaine de l'enseignement et de la formation, et de la garde des enfants. Les programmes volontaires et les mesures obligatoires d'équité d'emploi sont examinés et les raisons pour lesquelles la Commission recommande l'adoption de mesures obligatoires sont présentées.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LA SITUATION DES GROUPES-CIBLE; L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION; LA GARDE DES ENFANTS; LA MISE EN APPLICATION DES MESURES D'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Alliance de la fonction publique du Canada, *Le harcèlement sexuel au travail*, Ottawa, Alliance de la fonction publique du Canada, 1985.

Quoiqu'il vise en premier lieu l'employée syndiquée, ce document peut être utile pour toutes et tous. Il contient une définition du harcèlement sexuel, comment le harcèlement sexuel se manifeste, et les effets sur la vie professionnelle et personnelle de la victime. Enfin, des solutions concrètes sont proposées.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL.

Baudoux, C., «Des organisations et des femmes», dans Baudoux, C. et De La Durantaye, C.D., *La femme de l'organisation*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1988, p. 13.

L'auteure tente d'expliquer le faible taux de féminisation des postes stratégiques dans les organismes. Ce «phénomène d'exclusion» s'explique par l'attitude des femmes elles-mêmes, c'est-à-dire par les stratégies qu'elles utilisent face à l'organisme. La culture patriarcale de l'organisme, ou encore les caractéristiques propres à l'organisme contribuent aussi à éloigner de façon systématique les femmes qui veulent accéder aux postes supérieurs et au pouvoir.

FEMMES CADRES; CULTURE ORGANISATIONNELLE.

Bélisle, D., «Implanter un programme d'accès à l'égalité : une tâche lourde mais profitable», *Info Ressources Humaines*, Volume 11, no 9, mai 1988, p. 20.

Afin d'arriver à mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité, quatre éléments sont essentiels - l'engagement de la haute direction, la sensibilisation et la consultation du personnel, un plan de communication et une analyse de la culture de l'organisme. Les avantages d'un tel programme ainsi que les difficultés auxquelles on peut se heurter sont présentés. En dernier lieu, une description des éléments clés d'un programme d'accès est incluse.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; DES STRATÉGIES D'IMPLANTATION; LES ÉLÉMENTS D'UN PROGRAMME.

Chica-Pontbriand, Marie-Thérèse, *Discrimination systémique - fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec, Les éditions Yvon Blais Inc, 1989.

Cette étude fort détaillée, particulièrement en ce qui concerne l'analyse de disponibilité qui est présentée comme la clé d'un programme d'accès à l'égalité, pourrait être d'intérêt aux théoristes d'équité aussi bien qu'aux gestionnaires. Un portrait statistique de la situation d'inégalité pour ce qui est de l'accès à l'égalité des groupes-cible est présenté et par la suite expliqué suivant un modèle systémique. Une méthodologie de l'analyse de la disponibilité, et les éléments clés d'une telle analyse sont par la suite présentés de façon détaillée.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; ÉLÉMENTS D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne et le harcèlement sexuel*, Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, 1989.

Ce dépliant explique ce qu'on doit faire dans un cas de harcèlement sexuel, comment empêcher le harcèlement sexuel, et comment déposer une plainte.

DROITS DE LA PERSONNE.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne et emploi*, Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, 1989.

Ce dépliant explique ce à quoi il est raisonable de s'attendre sur les lieux de travail, c'est-à-dire un traitement égal dans toutes les situations de l'emploi y compris le recrutement, l'engagement, la formation et ainsi de suite. On discute aussi du harcèlement sexuel et de handicaps.

ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI; RECRUTEMENT; HANDICAP; HARCÈLEMENT SEXUEL.

David, Hélène, *Femmes et emploi : Le défi de l'égalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec et l'Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986.

Dans la première partie, l'auteure explore les différents visages de la discrimination systémique en examinant les principales théories et les résultats de recherche à ce sujet, et en regardant la situation des femmes travaillant dans une usine. Dans la deuxième section, les forces et les faiblesses des moyens actuellement disponibles pour renverser la discrimination aux États-Unis, en Europe et au Canada

sont présentées. Dans la troisième partie, les conséquences de l'application des lois anti-discriminatoires sont examinées.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LES SYNDICATS; LES EMPLOIS NON TRADITIONNELS; LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.

Emploi et Immigration Canada, *Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1987.

D'abord et avant tout, ce document a pour but d'aider les employeurs qui sont régis par le gouvernement fédéral. Par ailleurs, il pourrait également être utile pour tout autre employeur qui s'intéresse à mettre en oeuvre des programmes d'équité d'emploi pour les quatre groupes-cible. On explique brièvement le pourquoi de l'équité d'emploi, la situation des groupes désignés et les avantages d'un tel programme. Des principes fondamentaux de l'équité d'emploi sont présentés et une stratégie pour mettre en oeuvre une politique ou un programme nouveau est décrite.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LA MISE EN APPLICATION D'UN PROGRAMME.

Emploi et Immigration Canada, *Action positive : Manuel de formation technique*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

À noter : Cette publication est en voie de révision complète. Chaque chapitre sera présenté sous forme d'un module. En date du 15 février 1990, seul le module 3 était disponible - *Guide pour l'étude des systèmes d'emploi - Manuel de formation technique sur l'équité en matière d'emploi* (voir la 4e section). Ce manuel a été élaboré à l'intention des employeurs et des représentantes et représentants syndicaux qui veulent mettre sur pied un programme d'équité d'emploi. Dans un premier temps, l'évolution du marché du travail au Canada et la situation des groupes-cible dans ce marché sont discutées. La deuxième partie préconise un processus global de planification composé de quatre étapes - la planification, l'analyse statistique et l'analyse des systèmes d'emploi, la conception et l'élaboration d'un plan d'action et la mise en application. Les éléments de chacune de ces composantes sont par la suite expliqués.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LES GROUPES-CIBLE; LA CONCEPTION ET LA MISE EN APPLICATION D'UN PROGRAMME.

Emploi et Immigration Canada, *Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1988.

L'objectif de ce rapport est d'informer les employeurs sur les nombres et les pourcentages de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de personnes de minorités raciales ayant les qualifications requises sur le marché du travail, par profession, ceci pour mieux aider dans la planification et la mise en oeuvre de programmes d'équité d'emploi. Les données sont disponibles pour 25 régions métropolitaines de recensement.

DONNÉES RELATIVES À LA DISPONIBILITÉ.

Jain, Harish, C., *Politiques du personnel anti-discriminatoires : Implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats*, Ottawa, Secrétariat d'État, 1985.

Ce guide explique aux employeurs et aux syndicats les éléments les plus importants de la législation sur les droits de la personne et les conséquences de cette législation sur les politiques du personnel. Les obstacles à l'emploi sont discutés et on tente de définir les coûts de la discrimination. En plus, les conséquences de la législation sur les systèmes d'emploi et sur l'équité salariale sont traitées.

LA MISE EN APPLICATION DE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LES SYNDICATS; LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION.

Legault, Ginette, «Des programmes encore boudés», *Avenir*, janvier - février, 1989, p. 32.

Un article qui souligne les nombreux avantages pour un organisme ou une entreprise d'élaborer et de mettre en oeuvre de son propre gré un programme d'accès à l'égalité.

POURQUOI UN PROGRAMME VOLONTAIRE.

Morazain, Jeanne, «Les entreprises pionnières», *La Gazette des femmes*, juillet - août 1989, p. 8.

Cet article résume l'expérience des dix premières entreprises québecoises qui ont terminé l'analyse de leur main-d'oeuvre en vue de mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité. En outre, l'article définit ce qu'est un programme d'accès à l'égalité et résume les analyses qu'un organisme doit effectuer avant d'élaborer un tel programme. Certains moyens pour attirer des candidatures féminines sont suggérés et quelques mesures de soutien qui permettent de mieux réconcilier la vie professionnelle et la vie familiale sont présentées.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LE RECRUTEMENT; RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE.

Morazain, Jeanne, «La difficile ascension des femmes dans l'entreprise», Le magazine *Affaires*, septembre 1985, p. 19.

L'auteure se penche sur la situation des femmes cadres : plus on monte dans l'hiérarchie des organismes, plus les femmes cadres sont presque toujours absentes, les décideurs ayant tendance à aller chercher ceux avec qui ils ont une affinité, notamment d'autres hommes. Les obstacles systématiques que les femmes rencontrent sont décrits et l'auteure souligne aussi les handicaps psychologiques des femmes. L'importance des programmes d'accès à l'égalité est soulignée.

FEMMES CADRES; POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Morgan, Nicole, *Jouer à l'égalité : Les femmes et la fonction publique fédérale (1908-1987)*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1988.

L'auteure présente un historique de la progression égalitaire des femmes au sein de la fonction publique fédérale. Elle fait état des barrières formelles et informelles qui ont empêché et retardé leur recrutement et leur promotion. L'importance de cette étude ne se limite pas à la fonction publique fédérale, le premier employeur de femmes au Canada; certaines expériences décrites dans cette étude sont communes à bien des organismes.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Piché, Louise, «L'équité en matière d'emploi : Le cas CN», *Info Ressources Humaines*, Volume 10, no 4, décembre 1986, p. 10.

L'expérience à CN Rail en ce qui concerne l'équité d'emploi y est résumée. Les objectifs et réalisations du programme en matière d'équité sont présentés y inclus une brève description des initiatives spéciales de la Compagnie, telles qu'un programme de bourses d'études, des congés d'études payés, des garderies et l'amélioration d'avantages reliés à la maternité.

INITIATIVES SPÉCIALES.

Riopel, Nicole et Pominville, Yves, «Les entreprises et l'équité en matière de salaire et d'emploi», dans Brossard, Michel, *Équité en matière de salaire et d'emploi*, Montréal, École de relations industrielles, Université de Montréal, 1989, p. 163.

Dans ces deux exposés sont résumées les expériences d'Ultramar Canada et de la Fiducie Desjardins pour ce qui est de l'analyse d'équité d'emploi et de la mise en place de programmes d'accès à l'égalité. Les embûches auxquelles ces deux entreprises se sont heurtées, les leçons que l'expérience leur a apprises et les éléments clés de cette démarche sont résumés.

MISE EN APPLICATION D'UN PROGRAMME D'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Serdjénian, Evelyne, *Les femmes et l'égalité professionnelle - Des moyens d'action*, Paris, INSEP Éditions, 1987.

Ce texte est un livre de référence pour les entreprises qui veulent pratiquer l'égalité des chances. Comment faire le diagnostic de la situation des femmes dans l'entreprise, quels moyens d'action sont possibles, comment réconcilier la vie professionnelle et la vie familiale et comment mettre en place un programme d'équité - voici en résumé les faits saillants de ce livre.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LA DÉMARCHE À SUIVRE; RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE; LA FORMATION; LE RECRUTEMENT.

Sharpe, Sydney, «Le harcèlement sexuel», *L'Événement* (Syndicat canadien de la fonction publique) mai - juin - juillet, 1985, p. 40.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel, qu'arrive-t-il à ses victimes, pourquoi se produit-il, quels recours légaux existent et quel est le rôle des syndicats - voilà les grands thèmes de cet article.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL.

Travail Canada, *Des directives sur la non-discrimination en communication*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1986.

Ce livret propose des façons d'éliminer les stéréotypes sexuels et raciaux dans les communications écrites et orales. Quoique les premières pages de ce texte présentent les politiques du gouvernement fédéral à cet égard, les suggestions et conseils qui y sont inclus sont utiles pour toutes et tous.

LANGAGE NEUTRE.

Union culturelle des Franco-Ontariennes, *Répertoire des groupes de femmes traitant d'équité en matière d'emploi et des pensions pour les femmes au foyer*, l'Union culturelle des Franco-Ontariennes, 1989.

Ce répertoire a comme objectif de faire connaître les ressources, c'est-à-dire les organismes provinciaux et nationaux qui traitent entre autres de l'équité d'emploi. Les pages 29 à 37 ont trait à l'Ontario.

RESSOURCES DISPONIBLES.

Young, Margaret, *L'action positive et l'égalité en matière d'emploi*, Le service de recherche de la Bibliothèque du Parlement, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1989.

Un bon aperçu du sujet. L'auteure définit l'action positive et présente de façon sommaire les divers volets de tels programmes. Par la suite, elle résume les cinq arguments les plus utilisés par les adversaires de l'action positive et présente le point de vue des personnes défendant ces programmes.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

D'autres ressources à consulter :

Commission canadienne des droits de la personne, *Guide pour la présentation et la sélection des employés*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1986 (ré-imprimé en 1989). (Voir la 4e section.)

Dolan, S., Schuler, R., Chrétien, L., *Gestion des ressources humaines*, Saint-Laurent, Québec, Éditions du Trécarré, 1988. (Voir la 4e section.)

Syndicat canadien de la fonction publique, *L'égalité au travail - Un manuel d'accès à l'égalité*, Le service d'éducation, juillet, 1987. (Voir la 6e section.)

II. LE TRAVAIL ET LES RESPONSABILITES FAMILIALES

Chanlat, Jean-François, «Le stress et la santé des cadres féminins : un premier bilan», *Gestion*, Volume 11, no 4, novembre 1986, p. 53.

L'auteur fait ressortir les distinctions en matière de santé entre les femmes, selon leur catégorie professionnelle, et fait l'analyse des facteurs stressogènes propres aux femmes cadres. Parmi ces facteurs, on retrouve la discrimination dans l'emploi et la relation conflictuelle entre le travail et la famille, la carrière et la vie privée.

RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE.

Fitoussi, M., «Le ras-le-bol des Superwomen», *Psychologies*, janvier 1988, no 50, p. 14.

Un article humoristique sur les difficultés de réconcilier la vie professionnelle et la vie familiale.

RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE.

Le Louarn, Jean Yves,«Le couple à deux carrières et la gestion des ressources humaines», *Gestion*, février 1984, volume 9, no. 1, p. 37.

La problématique des couples à deux carrières et l'impact sur l'organisation et la gestion des ressources humaines est le thème de cet article. Les problèmes particuliers peuvent être résolus par des approches novatrices et plusieurs activités servent d'illustration y inclus les avantages sociaux tels les garderies en milieu de travail, les horaires flexibles et les congés parentaux.

RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE; LE RECRUTEMENT; LA FORMATION; HORAIRES FLEXIBLES.

Lisée, J.F., «L'entreprise des mères», *Revue Commerce*, mai 1988, p. 114.

L'auteur jette un coup d'oeil sur les entreprises américaines et les moyens utilisés pour répondre aux besoins spécifiques des femmes sur le marché du travail. Garderies sur les lieux de travail, horaires flexibles, congés de maternité, modification des critères de promotion, travail à la maison, accès à un congé de maladie quand l'enfant est malade, etc. : ce ne sont que quelques-unes des mesures adoptées pour garder les femmes, surtout celles dont la compétence a rendu indispensables. Dans un marché du travail en voie de retrécissement, des conditions de travail plus favorables à la famille peuvent devenir un avantage pour l'employeur.

HORAIRES FLEXIBLES; GARDERIES; AVANTAGES.

Paris, Hélène, «Programmes d'aide pour responsabilités familiales» *Avenir*, volume 3, no 7, septembre 1989, p. 19.

Réconcilier la vie professionnelle et la vie familiale présente un grand défi pour plusieurs y inclus les entreprises. Afin de recruter et retenir une main-d'oeuvre compétente et de plus en plus variée, certaines entreprises canadiennes ont mis sur pied des programmes d'aide au personnel ayant des responsabilités familiales. Ceci peut inclure des programmes d'aide liés à la garde d'enfants, des personnes âgées ou invalides, des modalités alternatives de travail (horaires flexibles, temps partiel, semaine comprimée, partage des tâches, etc.) et des congés spéciaux.

PROGRAMMES D'AIDE AU PERSONNEL AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES.

Travail Canada, *Les Congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales*, Ottawa, Travail Canada, 1988.

Cette étude préparée pour le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de Travail Canada, examine la question des congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales. Une première section traite des changements socio-économiques et démographiques qui ont créé le besoin d'un congé pour obligations familiales. Par la suite, le rapport passe en revue des dispositions statutaires de congé pour les responsabilités familiales au Canada et dans d'autres pays. Diverses options de congé pour les responsabilités familiales sont présentées et l'auteure recommande que des dispositions statutaires à cet égard soient adoptées comme une norme minimale accessible à toutes et à tous.

RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE

D'autres ressources à consulter :

Martin, Judith, «Les garderies», *L'Événement*, mai - juin - juillet, 1985, p. 32. (Voir la 3e section.)

Morazain, Jeanne, «Les entreprises pionnières», *La Gazette des femmes*, juillet - août 1989, p. 8. (Voir la 1ère section.)

Serdjénian, Evelyne, *Les femmes et l'égalité professionnelle - Des moyens d'action*, Paris INSEP Éditions, 1987. (Voir la 1ère section.)

III LA GARDE DES ENFANTS

Beach, Jane et Rothman, Laurel, «Étude sur les garderies en milieu de travail au Canada» dans, *La garde des enfants : rôle de l'employeur*, Exécuté pour Le groupe d'étude sur la garde des enfants, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1985, p. 71.

Cette étude dresse un répertoire et présente une description des programmes dans les garderies en milieu de travail au Canada. Elle inclut aussi les avantages et désavantages que présentent ces garderies tant pour les utilisateurs et les utilisatrices que pour les responsables, ainsi que les facteurs qui influent sur la mise en place de garderies en milieu de travail.

LA GARDE DES ENFANTS EN MILIEU DE TRAVAIL; AUTRES INITIATIVES PARRAINÉES PAR LES EMPLOYEURS.

Martin, Judith, «Les garderies», *L'Événement*, mai - juin - juillet, 1985, p. 32.

Cet article fait état de l'absence de garderies de qualité à un prix abordable et des difficultés qu'ont les travailleurs et travailleuses de gagner leur vie tout en élevant des enfants.

RÉCONCILIER VIE PROFESSIONNELLE/VIE FAMILIALE.

D'autres ressources à consulter :

Abella, Rosalie S., *Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission royale*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1984. (Voir la 1ère section.)

Lisée, J.F., «L'entreprise des mères», *Revue Commerce*, mai, 1988, p. 114. (Voir la 2e section.)

Paris, Hélène, «Programmes d'aide pour responsabilités familiales», *Avenir*, volume 3, no 7, septembre 1989, p. 19. (Voir la 3e section.)

IV. LE RECRUTEMENT ET LA SELECTION

Commission canadienne des droits de la personne, *Guide pour la présentation et la sélection des employés*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1986 (ré-imprimé en 1989).

Ce guide a pour but d'aider les employeurs à embaucher ou à accorder des promotions de façon non discriminatoire. Des genres de questions qui n'ont rien à voir avec le poste à combler et qui laissent s'infiltrer des éléments discriminatoires dans le processus de sélection sont soulignées et des solutions pratiques sont proposées.

RECRUTEMENT ET SÉLECTION; LANGAGE NEUTRE.

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne - Formules de demande d'emploi et entrevues*, Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, (pas de date).

Ce livret, en forme de tableau, illustre les questions qui sont appropriées et celles qui ne le sont pas dans les formulaires de demande d'emploi et lors d'entrevues. En plus, un modèle de formulaire de demande d'emploi y est inclus.

RECRUTEMENT.

Dolan, S., Schultz, R., Chrétien, L., *Gestion des ressources humaines*, Saint-Laurent, Québec, Éditions de Trécarré, 1988.

La troisième partie intitulée «Affectation des ressources humaines» est d'intérêt particulier. Le chapitre IV, «Recrutement et accès à l'égalité», étudie les objectifs du recrutement et son interrelation avec d'autres activités de gestion telles que l'accès à l'égalité. Le chapitre V, «Sélection, placement et accès à l'égalité», présente entre autres, l'historique des politiques d'accès à l'égalité, définit la discrimination systémique et souligne l'importance d'une analyse des pratiques et des systèmes d'emploi. Une discussion sur le contenu d'un formulaire de demande d'emploi inclut les renseignements ou questions à éviter.

La notion d'accès à l'égalité et les considérations légales et politiques sont présentes partout dans ce texte.

FORMATION; POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI.

Emploi et Immigration Canada, *Guide pour l'étude des systèmes d'emploi - Module 3 - Manuel de formation technique sur l'équité en matière d'emploi*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1989.

Ce guide a pour but d'aider les employeurs à étudier les systèmes d'emploi de leur organisme afin d'éliminer la discrimination systémique. Neuf systèmes d'emploi sont étudiés - le recrutement et la sélection, la formation et le perfectionnement, l'avancement, l'évaluation, la rémunération, les avantages sociaux, les conditions d'emploi et le licenciement. En plus d'aider à déceler des pratiques discriminatoires, ce guide propose des moyens utiles pour améliorer les systèmes d'emploi.

COMMENT FAIRE L'ANALYSE DES SYSTÈMES D'EMPLOI; COMMENT AMÉLIORER LES SYSTÈMES D'EMPLOI.

L'Association canadienne de la construction, *Les bâtisseurs de demain : Guide sur l'équité en matière d'emploi pour l'industrie de la construction*, Ottawa, L'Association canadienne de la construction, septembre 1988 (ré-imprimé août 1989).

L'Association canadienne de la construction a publié ce guide afin d'aider ses membres à embaucher et former du personnel «non traditionnel». Aussi disponible - un vidéo de douze minutes qui vise à encourager les femmes à s'orienter vers le secteur de la construction.

LE RECRUTEMENT; LES FEMMES DANS DES MÉTIERS NON TRADITIONNELS.

Lequin, Jacques-André, «Discrimination sexuelle et politique de gestion des ressources humaines», *Gestion*, volume 12, no 2, avril 1987, p. 55.

L'auteur examine des cas types récents puisés à même la jurisprudence canadienne pour illustrer que, pour l'entreprise moderne, le sexe d'une personne ne doit pas être un critère de décision qu'on applique au recrutement, à l'embauche, à la promotion, etc. du personnel de son organisme.

DISCRIMINATION; HARCÈLEMENT SEXUEL.

Ministère du Travail de l'Ontario, Programme d'emploi pour les personnes handicapées, *Un juste choix : Le recrutement des personnes handicapées*, Toronto, Ministère du Travail de l'Ontario (pas de date).

Ce dépliant définit l'analyse des exigences physiques d'un poste de travail (AEP) et présente les avantages d'adopter ce système.

RECRUTEMENT; L'ANALYSE DE POSTES DE TRAVAIL.

D'autres ressources à consulter :

Commission ontarienne des droits de la personne, *Droits de la personne et emploi*, Toronto, Commission ontarienne des droits de la personne, 1989. (Voir la 1ère section.)

Jain, Harish, *Politiques du personnel anti-discriminatoires : Implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats*, Ottawa, Secrétariat d'État, 1985. (Voir la 1ère section.)

Ministère du Travail de l'Ontario, Programme d'emploi pour les personnes handicapées, *Guide d'introduction aux difficultés d'apprentissage à l'usage de l'employeur*, Toronto, Ministère du Travail de l'Ontario. (Voir la 7e section.)

Morazain, J., «Les entreprises pionnières», *La Gazette des femmes*, juillet - août 1989, p. 8. (Voir la 1ère section.)

V. LA FORMATION

Avebury Research and Consulting Ltd., *Comment inciter les jeunes filles et les femmes à entrer dans les professions traditionnellement réservées aux hommes,* Rapport d'une enquête pour Emploi et Immigration Canada, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1986.

Cette étude a comme objectif de découvrir comment persuader les jeunes filles et les femmes de se tourner vers les métiers traditionnellement masculins. Des arguments à employer et des moyens d'information efficaces sont proposés. Certaines des mesures proposées pourraient être adoptées par des employeurs visant l'équité d'emploi.

LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS.

Gaskell, Jane, «Les femmes et l'éducation : nouvelles orientations», *Pour un partage équitable,* Compte rendu du colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail, parrainé par le Conseil économique du Canada, novembre 1984, p. 51.

Cet exposé analyse les différences sexuelles des inscriptions dans les institutions d'éducation et préconise une politique en matière d'éducation qui viserait à créer l'égalité des sexes. Ce texte expose bien les causes de l'inégalité des femmes sur le marché du travail.

ÉGALITÉ D'ACCÈS; ÉGALITÉ DES RÉSULTATS.

Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario, *La formation des femmes en milieu de travail,* Document préparé pour la réunion des ministres fédéraux et des ministres des provinces et des territoires, Halifax, le 12 juin 1987.

Ce document donne un bon aperçu de la situation des femmes ontariennes sur le marché du travail, leur concentration dans quelques métiers traditionnellement féminins, et certains changements aptes à toucher la main-d'oeuvre féminine. Les obstacles économiques et sociaux envisagés par les femmes qui anticipent une formation professionnelle plus poussée sont aussi discutés, y inclus l'attitude des employeurs à l'égard de la formation des femmes.

FORMATION; OBSTACLES À LA FORMATION.

D'autres ressources à consulter :

Abella, Rosalie S., *Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission royale,* Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1984. (Voir la 1ère section.)

Dolan, S., Schultz, R., Chrétien L., *Gestion des ressources humaines,* Saint-Laurent, Québec, Éditions de Trécarré, 1988. (Voir la 4e section.)

Emploi et Immigration Canada, *Guide pour l'étude des systèmes d'emploi - Module 3 - Manuel de formation technique sur l'équité en matière d'emploi,* Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1989. (Voir la 4e section.)

L'Association canadienne de la construction, *Les bâtisseurs de demain : Guide sur l'équité en matière d'emploi pour l'industrie de la construction,* septembre 1988 (ré-imprimé août 1989). (Voir la 4e section.)

Serdjénian, Evelyne, *Les femmes et l'égalité professionnelle - Des moyens d'action,* Paris, INSEP Éditions, 1987. (Voir la 1ère section.)

Congrès du travail du Canada, *Pour de vrais programmes d'accès à l'égalité*, 1985. (Document rédigé pour une conférence sur la condition féminine tenue en 1985).

Ce document invite les syndicalistes à s'engager afin de mettre fin à la discrimination faite aux femmes. Les différentes formes de discrimination sont examinées et l'accès à l'égalité est défini. Dans la troisième section un plan d'action est proposé afin de réaliser la mise sur pied d'un programme.
(Aussi disponible du C.T.C. : un dépliant *Les femmes et l'action positive* qui explique les éléments d'un programme d'action positive et tente de dissiper certains mythes.)

L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; UNE DÉMARCHE À SUIVRE; MESURES DE SOUTIEN; FORMATION.

Garon, Muriel, *Les conventions collectives : Une piste pour l'analyse de la discrimination en milieu de travail*, Québec, Les éditions Yvon Blais Inc., 1989.

L'analyse des conventions collectives peut être utile pour dépister la discrimination directe, indirecte ou systémique dans un milieu de travail. Certaines formes de discrimination sont retenues, entre autres les titres sexistes, la disparité dans la rémunération, les exigences physiques, les lignes de progression sexistes, les listes d'ancienneté fondées sur le sexe, les horaires sexistes, les assurances et le régime de retraite. L'élément positif d'une telle analyse est souligné; c'est un point de départ qui permet d'étudier les systèmes d'emploi et peut-être aboutir à des programmes d'accès à l'égalité.

SYSTÈMES D'EMPLOI; DISCRIMINATION.

Syndicat canadien de la fonction publique, *L'égalité au travail - Un manuel d'accès à l'égalité*, Le Service d'éducation du S.C.F.P., juillet, 1987.

Ce manuel qui s'adresse aux femmes, aux autochtones, aux minorités visibles et aux personnes handicapées, est un guide qui a comme objectif de donner aux travailleurs et travailleuses les outils nécessaires pour «identifier et vaincre les obstacles engendrés par la discrimination systémique». Trois phases sont décrites pour la mise sur pied d'un programme d'accès à l'égalité : la phase de démarrage, la cueillette et l'analyse des données, l'analyse des systèmes d'emploi et la mise en oeuvre du programme.

POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI; LA DÉMARCHE À SUIVRE; L'ÉQUITÉ SALARIALE; LES AVANTAGES SOCIAUX.

D'autres ressources à consulter :

David, Hélène, *Femmes et emploi : Le défi de l'égalité*, Québec, Presses de l'Université du Québec et l'Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986. (Voir la 1ère section.)

Emploi et Immigration Canada, *Action positive : Manuel de formation technique*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services, 1984.

Jain, Harish C., *Politiques du personnel anti-discriminatoires: Implications de la législation sur les droits de la personne pour les employeurs et les syndicats*, Ottawa, Secrétariat d'État, 1985. (Voir la 1ère section.)

VII. LES GROUPES-CIBLE

Constant, Martine, *Le harcèlement racial en milieu de travail*, Le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR), Montréal, 1986.

Cette étude vise essentiellement à formuler une définition du harcèlement racial. De plus, elle traite des conséquences du harcèlement racial sur la travailleuse et le travailleur et fait des recommandations qui aideront à protéger et prévenir les victimes du harcèlement racial.

LE HARCÈLEMENT RACIAL.

Couture, Jean-François, «Les plans d'embauche de personnes handicapées - un an après», *Info Ressources Humaines*, Volume 12, no. 1, septembre 1988, p. 18.

Cet article résume l'expérience québecoise de la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et plus particulièrement, l'aspect de la loi qui exige l'élaboration de plan par les entreprises pour l'embauche de personnes handicapées. Les moyens adoptés par les entreprises pour le recrutement, la sélection, l'intégration, la ré-intégration et le développement des capacités afin d'améliorer «l'employabilité» des personnes handicapées y sont décrits.

PLANS D'EMBAUCHE.

Estable, Alma, *Les immigrantes au Canada - faits actuels*, Document de référence rédigé à l'intention du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, Ottawa, 1986.

Quoique les immigrantes ne font pas toutes parties de minorités raciales et les femmes de minorités raciales ne sont pas toutes des immigrantes, l'auteure maintient qu'à bien des égards, les femmes nées au Canada qui appartiennent à des minorités raciales font face à une situation semblable à celle des immigrantes. Ce rapport donne un aperçu de l'extrême inégalité que vivent ces femmes sur le marché du travail et ce, dans le secteur industriel, le secteur des services, et l'agriculture. L'auteure discute aussi des problèmes relatifs aux femmes professionnelles.

INÉGALITÉ DES CHANCES.

Ministère du Travail de l'Ontario, Programme d'emploi pour les personnes handicapées, *Guide d'introduction aux difficultés d'apprentissage à l'usage de l'employeur*, Toronto, Ministère du Travail de l'Ontario, (pas de date).

Ce guide fait partie d'une série de publications qui visent à fournir des renseignements utiles à ceux et celles qui font du recrutement, de la formation professionnelle et de la conservation de l'emploi. En plus de définir ce qu'on entend par «difficulté d'apprentissage», le document propose des suggestions sur les ajustements à apporter aux postes de travail et la façon de superviser le personnel.

Deux autres guides font parties de cette série : *Description à l'usage de l'employeur des troubles affectifs et mentaux* et *Des talents inexploités : L'employeur et les travailleurs qui présentent un handicap intellectuel.*

Trois dépliants à l'intention des employeurs sont aussi disponibles du Ministère du Travail de l'Ontario : *Entreprise ... portes ouvertes : Savoir reconnaître les personnes handicapées; Ajuster le milieu : Les personnes handicapées et l'accessibilité* et *Au service des travailleurs : Ajustement du poste de travail pour les personnes handicapées.*

What It Takes: Planning an employment equity program for people with disabilities - Cette publication du Ministère est un guide pour la mise en application d'un programme d'équité; elle sera disponible en français dans un avenir proche.

TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

D'autres ressources à consulter :

Abella, Rosalie Silberman, *Égalité en matière d'emploi : Rapport d'une commission royale*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1984. (Voir la 1ère section.)

Chica-Pontbriand, Marie-Thérèse, *Discrimination systémique - fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec, Les éditions Yvon Blais Inc., 1989. (Voir la 1ère section.)

Emploi et Immigration Canada, *Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs*, Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1987. (Voir la 1ère section.)

Emploi et Immigration Canada, *Action positive : Manuel de formation technique*, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1984. (Voir la 1ère section.)

Ministère du Travail de l'Ontario, Programme d'emploi pour les personnes handicapées, *Un juste choix : Le recrutement des personnes handicapées*, Toronto, Ministère du Travail de l'Ontario, (pas de date). (Voir la 4e section.)

Syndicat canadien de la fonction publique, *L'égalité au travail - un manuel d'accès à l'égalité*, Le Service d'éducation du S.C.F.P., juillet, 1987. (Voir la 6e section.)

ANNEXE A

Où s'adresser afin d'obtenir les publications sus-mentionnées

Gouvernement du Canada :

Commission canadienne des droits de la personne
320, rue Queen
Place de Ville, Tour A
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
(613) 995-1151

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
9e étage, 110, rue O'Connor
C.P. 1541, succursale B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R5
(613) 992-4976

Emploi et Immigration Canada
Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Phase IV, Place du Portage
5e étage
Hull (Québec)
K1A 0J9
(819) 953-1330

Service des publications
Direction générale des communications
Secrétariat d'État du Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0M5
(613) 997-0797

Travail Canada
Centre de distribution des publications
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

Gouvernement de l'Ontario :

Commission ontarienne des droits de la personne
12e étage
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9
(416) 965-6847

Ministère du Travail de l'Ontario
Programme d'emploi pour les personnes handicapées
400, avenue University, 10e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 965-2321

Autres :

Syndicat canadien de la fonction publique
21, rue Florence
Ottawa (Ontario)
K2P 0W6
(613) 237-1590

Congrès du travail du Canada
Bureau de la femme
2841, promenade Riverside
Ottawa (Ontario)
K1V 8X7
(613) 521-3400

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales
1650, rue Berry
Bureau 220
Montréal (Québec)
H2L 4E6
(514) 843-3892

Alliance de la fonction publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario)
K2P 0P1
(613) 560-4200

ANNEXE B

Publications de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario

Quelques publications sur l'équité d'emploi sont disponibles de l'Unité des Publications de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Entre autres :

L'accès à l'égalité au travail : Le cas des travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile et de la General Motors du Canada
Rapport montrant comment les TCA ont obtenu de la General Motors l'inclusion d'une clause sur l'action positive dans leur convention collective.

Le défi : Les femmes dans les ventes non traditionnelles
Présente des femmes qui réussissent dans des secteurs de vente qui ont été l'apanage des hommes, comme les services financiers, l'automobile et le matériel technique. Plusieurs sociétés telles General Motors, Canada Trust, Camco, Cyanamid, Pitney Bowes, RBC Dominion Securities et 3M Canada ont démontré que les femmes peuvent réussir dans des secteurs de vente non traditionnels.

Équité d'emploi pour les femmes des minorités visibles
Guide pratique et informatif de mise en oeuvre de programmes visant à faciliter le recrutement et l'intégration de femmes des minorités raciales. Cette publication est une réalisation de la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et de l'Urban Alliance on Race Relations.

Équité : La réalité
Recueil d'études de cas élaboré par la Faculté d'administration des affaires de l'Université Western Ontario, à utiliser dans le cadre de cours d'administration des affaires ainsi que de programmes de formation interne et de perfectionnement en gestion.

Les femmes dans l'industrie de la construction : Plan d'action
Ce livret, élaboré en collaboration avec la National Association of Women in Construction, s'adresse aux femmes qui cherchent du travail dans la construction ou qui voudraient recevoir une formation dans ce domaine, et aux employeurs qui veulent recruter et intégrer des femmes dans cette industrie. Des renseignements concis sont fournis sur les politiques et programmes d'équité d'emploi, la recherche d'un emploi et les méthodes de recrutement.

La gestion de l'équité d'emploi
Une série de livrets à l'intention des employeurs et des organismes, décrivant la mise en place d'un programme d'équité d'emploi :

No 1 : Introduction à la série de publications
No 2 : Vue d'ensemble
No 3 : Analyse de l'organisme
No 4 : Modifications apportées à l'organisme et leur impact
No 5 : Les lois - Guide à l'intention des employeurs
No 6 : Initiatives
No 7 : La formation professionelle des femmes - Un guide à l'intention des employeurs

Inventaire des ressources municipales sur l'équité en matière d'emploi
Liste des politiques, programmes, rapports et ressources audio-visuelles avec renvois par sujet et par municipalité. Le bureau responsable des programmes d'équité d'emploi assurera la mise à jour régulière de cette liste.

Parlons en : un vidéo sur l'équité d'emploi et un guide de l'animateur ou l'animatrice
Les grandes questions de l'équité d'emploi et les idées fausses les plus répandues sont évoquées dans un vidéo de cinq saynètes accompagné d'un guide de l'animateur ou l'animatrice. Ce projet cherche à favoriser la compréhension et de promouvoir l'équité d'emploi en milieu de travail. Il a été réalisé dans le cadre du programme Agents de changement par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et par Canada Packers Inc.

Pour ce poste, on exige ... : Démarche planifiée appliquée au recrutement et à la sélection
Produite par Computing Devices Company en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, cette trousse complète d'ateliers à l'intention du personnel responsable des ressources humaines et de la formation du personnel comprend les notes du formateur ou de la formatrice, la documentation des participantes ou participants et des feuilles transparentes.

Pour un meilleur accès des femmes aux emplois non traditionnels grâce à la collaboration syndicat/patronat
Cette étude décrit un effort de collaboration syndicat/patronat en faveur de l'équité d'emploi. Le projet a été entrepris par Consumers' Gas en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

Prises de contact : les Réseaux régionaux pour l'équité d'emploi en Ontario
Ce rapport sur des réseaux s'étendant à plusieurs secteurs donne un aperçu de cinq réseaux régionaux de spécialistes de l'équité d'emploi à Kingston, Ottawa, Sudbury, Thunder Bay et Waterloo.

Programmes d'équité d'emploi du secteur public : Un rapport de sondage
Rapport préparé par la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario d'après les réponses à un sondage effectué sur les programmes d'équité d'emploi dans le secteur parapublic (excluant la fonction publique de l'Ontario), auprès de 441 organismes du secteur public.

Les raffineries : la main-d'oeuvre de demain
Examen au moyen d'études de cas, des mesures prises par la société Suncor pour accroître l'effectif féminin de ses raffineries.